



MEDIDAS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE REMUNERATÓRIA ENTRE MULHERES E HOMENS POR TRABALHO IGUAL OU DE IGUAL VALOR

Lei n.º 60/2018, de 21 de
Agosto

O presente diploma aprova diversas medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens:

- Estabelece a obrigação da entidade empregadora assegurar a existência de uma política remuneratória transparente, assente na avaliação das componentes das funções com base em critérios objectivos, comuns a homens e mulheres, nomeadamente mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade, cujo cumprimento será exigível a partir de 22 de Agosto de 2019;
- Estabelece que, perante a alegação de discriminação remuneratória nos termos previstos no Código do Trabalho, caberá à entidade empregadora demonstrar adicionalmente que possui uma política remuneratória conforme acima referido;
- Determina que as entidades empregadoras passarão a ser notificadas pela ACT **para apresentar, no prazo de 120 dias, um plano de avaliação das diferenças remuneratórias**, o qual deverá ser implementado durante 12 meses e assentará na avaliação das componentes das funções, com base em critérios objectivos, de forma a

Obrigação de uma política remuneratória transparente, a partir de 22 de Agosto de 2019

Apresentação de um plano de avaliação das diferenças remuneratórias perante a ACT

excluir qualquer possibilidade de discriminação em função do sexo;

- Findo o referido período de 12 meses, a entidade empregadora comunicará à ACT os resultados da implementação do plano, demonstrando as diferenças remuneratórias justificadas e a correcção das não justificadas;
- Neste contexto, as diferenças remuneratórias que não sejam justificadas pela entidade empregadora presumem-se discriminatórias;
- Durante os **primeiros dois anos de vigência da presente Lei** (entre 22 de Fevereiro de 2019 e 21 de Fevereiro de 2021), este plano de avaliação **apenas será aplicável às entidades empregadoras com 250 ou mais trabalhadores**, alargando-se às entidades empregadoras **com 50 ou mais trabalhadores a partir do terceiro ano de vigência** (a partir de 22 de Fevereiro de 2021);
- O incumprimento do regime relativo ao plano da avaliação das diferenças remuneratórias constitui contra-ordenação grave, da qual poderá resultar a aplicação de sanção acessória de privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até dois anos, sem prejuízo das contra-ordenações muito graves que já se encontram previstas no Código do Trabalho sobre a mesma matéria.

Este diploma estabelece, ainda, a possibilidade de um trabalhador ou representante sindical requererem, por escrito, à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) a emissão de parecer sobre a existência de discriminação remuneratória em razão do sexo, com as seguintes especificidades:

Pedido de parecer à CITE sobre eventual discriminação remuneratória em função do sexo

- A entidade empregadora será notificada pela CITE para, no prazo de 30 dias, se pronunciar e disponibilizar informação sobre a política remuneratória e os critérios usados para o

cálculo da remuneração do requerente e dos trabalhadores do outro sexo em relação a quem o requerente se considera discriminado;

- A não disponibilização da informação solicitada equivale à não justificação das diferenças remuneratórias;
- Caso a CITE conclua pela existência de indícios de discriminação remuneratória, a entidade empregadora será notificada para proceder à justificação desses indícios ou apresentar as medidas de correcção adoptadas, no prazo de 180 dias;
- As diferenças remuneratórias que a entidade empregadora não justifique presumem-se discriminatórias;
- A CITE emitirá parecer final, vinculativo, que notificará ao requerente, à entidade empregadora e à ACT, esta última para efeitos de eventual processo de contra-ordenação;
- O pedido de parecer à CITE **só poderá ser formulado a partir de 22 de Agosto de 2019.**

Encontram-se também previstas medidas de protecção dos trabalhadores eventualmente sujeitos a discriminação remuneratória, nos seguintes termos:

- Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infracção laboral, quando tenha lugar até um ano após o pedido de parecer referido;
- Considera-se inválido o ato de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou recusa de submissão a discriminação remuneratória.

Por outro lado, os tribunais passam a estar obrigados a comunicar imediatamente à CITE as sentenças condenatórias por discriminação remuneratória em razão do sexo, transitadas em julgado.

O diploma procede ainda às seguintes alterações:

*Protecção dos
trabalhadores sujeitos
a discriminação
remuneratória*

*Comunicação à CITE
de sentenças
condenatórias por
discriminação
remuneratória em
razão do sexo*

- Lei n.º 10/2001, de 21 de Maio, que institui um relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (alínea e), n.º 2 do artigo 1.º), no sentido do referido relatório dever conter informação sobre a implementação da presente lei;
- Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, que regulamenta e altera o Código do Trabalho (n.ºs 5 e 8 do artigo 32.º), passando a prever o dever da entidade empregadora disponibilizar (ao invés de “proporcionar o conhecimento”) aos trabalhadores a informação constante do Relatório Único, e estabelecendo que a informação prestada aos representantes dos empregadores ou dos trabalhadores não deverá excluir a indicação do sexo dos trabalhadores;
- Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de Março, que aprova a orgânica da CITE (alíneas b) e q) do artigo 3.º), fixando, respectivamente, a competência para a emissão do parecer acima referido; e a competência para o desenvolvimento das demais acções decorrentes da presente lei.

O presente diploma entra em vigor seis meses após a sua publicação, ou seja, em 22 de Fevereiro de 2019, sem prejuízo das disposições transitórias acima referidas.

O presente resumo da Lei n.º 60/2018, de 21 de Agosto, não dispensa a consulta do texto integral do diploma, não constituindo o mesmo aconselhamento jurídico.



Rui Esperança



Carolina Boullosa Gonzalez